

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KECERDASAN EMOSIONAL,
TEKANAN KETAATAN DAN KOMPLEKSITAS TUGAS
TERHADAP AUDIT *JUDGMENT* AUDITOR
(STUDI EMPIRIS PADA KAP DI PEKANBARU, PADANG
DAN BATAM)**

Oleh
Suwandi
Pembimbing : Zulbahridar dan Elfi Ilham

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : suwandilam@gmail.com

The Influence of Self Efficacy, Emotional Quotient, Obedience Pressure and Task Complexity to Auditor's Audit Judgment (Empirical Study to Public Accountant Office in Pekanbaru, Padang and Batam)

ABSTRACT

This research is to analyze the influence of self-efficacy, emotional quotient, obedience pressure and task complexity to auditor's audit judgment. Using self-efficacy and emotional quotient as the internal factors and obedience pressure and task complexity as the external factors. Self-efficacy refers to the belief that a person has the capacity to organize and execute the course of action required to produce the desired outcome. Emotional Quotient refers to the ability to recognize and control own feeling in any confusing situation, while obedience pressure comes from department/company there were audited or high rank officers and from professional standards. Task complexity is defined as the numerous tasks that come continuously and confusing the auditor.

This research used samples of auditor who works in public accountant office in Pekanbaru, Padang and Batam. This research used convenience sampling method. Research tool used questionnaire which was distributed to the auditors directly or by mail as much 80 and only 35 replayed. The analyzed method used in this research is multiple regression analysis by using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17.

The result of this research showed that self-efficacy, emotional quotient, obedience pressure and task complexity affect the auditor's audit judgment.

Keywords: self-efficacy, emotional quotient, obedience pressure, task complexity, audit judgment.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam setiap penugasan audit, seorang auditor akan seringkali

dihadapkan pada berbagai situasi yang mengharuskan auditor untuk melakukan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat tanpa merugikan pihak manapun melalui *Audit Judgment* nya. *Audit Judgment*

merupakan suatu pertimbangan yang mempengaruhi cakupan pengumpulan bukti dan keputusan pendapat yang dibuat oleh auditor. Menurut Jamilah, dkk (2007) *audit judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya. Proses *judgment* tergantung pada kedatangan informasi yang terus menerus, sehingga dapat mempengaruhi pilihan dan cara pilihan tersebut dibuat. *Judgment* dari auditor ini penting dan akan sangat berpengaruh terhadap keseluruhan proses audit yaitu pemberian opini oleh auditor.

Contoh penggunaan audit *judgment* dalam pengambilan keputusan audit berkaitan dengan penetapan materialitas, penilaian sistem pengendalian internal, penetapan tingkat risiko, penetapan strategi audit yang digunakan, penentuan prosedur audit, evaluasi bukti yang diperoleh, penilaian *going concern* perusahaan, dan sampai pada opini yang akan diberikan oleh auditor.

Setiap auditor memiliki cara pandang mereka tersendiri di dalam menyikapi setiap situasi audit yang sedang ia kerjakan, baik dari cara ia menanggapi dan mengelola informasi yang ia peroleh yang berhubungan dengan tanggung jawab dan risiko audit sehubungan dengan *Judgment* yang ia buat. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seorang auditor dalam menanggapi dan mengevaluasi informasi ini antara lain meliputi faktor perilaku individu auditor, tekanan ketaatan di

dalam penugasan auditnya serta kompleksitas tugas dalam melakukan pemeriksaan. (Iskandar, Sari, Sanusi dan Rita, 2009, dan Sufnawan, 2007).

Faktor perilaku individu auditor yang akan diangkat sebagai variable penelitian meliputi kecerdasan emosional dan *Self-Efficacy* dari dalam diri auditor. Iskandar, Sari, Sanusi dan Rita (2009) menjelaskan bahwa *Self-Efficacy* merupakan suatu faktor yang dapat berpengaruh terhadap audit *judgment* dan untuk faktor kecerdasan emosional telah diketahui memiliki pengaruh terhadap audit *judgment* oleh Sufnawan (2007). Sementara untuk faktor tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas telah diketahui berpengaruh terhadap audit *judgment* melalui penelitian yang dilakukan oleh Yuslima (2011) dan Barron dan Harackiewicz (2001).

Self-Efficacy dapat diartikan sebagai keyakinan seorang individu akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. (Bandura, 2006). Bandura, (2006) juga mengatakan bahwa seorang individu mampu mengendalikan pikiran, perasaan dan tindakannya sendiri. Kemampuan mereka dalam mengendalikan pemikiran tersebut sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap dirinya sendiri. Individu yang yakin bahwa diri mereka memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi akan memaksimalkan usaha mereka termasuk di dalam pengambilan keputusan dalam berbagai hal, keputusan yang dimaksud adalah audit *judgment* seorang auditor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shea dan Howell (2000) mengemukakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap audit judgment di mana auditor yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam pembuatan keputusan/audit judgment. Iskandar, Sari, Sanusi, dan Anugerah (2009) juga memberikan pendapat melalui hasil penelitian mereka bahwa *Self-Efficacy* memberikan pengaruh motivasi internal yang kuat bagi seorang auditor dalam mengarahkan seluruh upaya mereka untuk memperoleh *Audit Judgment* yang berkualitas, disisi lain penelitian Nadhiroh (2009) mengatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap audit judgment seorang auditor.

Perilaku individu auditor yang lain yang menjadi faktor yang mempengaruhi *Audit Judgment* adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional (EQ) didefinisikan oleh Salovey dan Mayer (dalam Kusuma dan Kawedar, 2011) sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran dan memahami perasaan, dan maknanya dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Gibson *et al*, 2007 (dalam Septiawan, Ethika, dan Fauziati) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap audit judgment di mana kinerja individual seperti pembuatan audit judgment akan meningkat ketika individu memiliki kecerdasan

emosional dalam bekerja. Hal yang senada juga diungkapkan oleh Maryani dan Ludigdo (2001) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap audit judgment seorang auditor di mana seorang auditor yang memiliki pemahaman dan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual yang tinggi akan mampu bertindak dan berperilaku dengan etis dalam profesi dan organisasinya sehingga audit judgment nya akan lebih tepat, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Septiawan, Ethika, dan Fauziati (2010) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap pembuatan audit judgment seorang auditor.

Faktor eksternal yang mempengaruhi *Audit Judgment* adalah tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh auditor dalam penugasan auditnya. Temuan DeZoort dan Lord (1994) melihat adanya pengaruh tekanan dari atasan pada konsekuensi yang memerlukan biaya, seperti halnya tuntutan hokum, hilangnya profesionalisme, dan hilangnya kepercayaan publik dan kredibilitas sosial. Hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh dari tekanan atasan pada judgment yang diambil oleh auditor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh DeZoort dan Lord (1994) menemukan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh terhadap audit judgment seorang auditor. Di mana semakin tertekan seorang auditor, maka profesionalismenya dapat berkurang. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jamilah, dkk (2007) yang mengatakan bahwa tekanan berpengaruh negative terhadap audit

judgment. Namun, di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yuslima (2011) menemukan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh positif terhadap audit *judgment*.

Badan *audit research* ternama telah mendemonstrasikan bahwa sejumlah faktor level individu terbukti berpengaruh terhadap keputusan seorang auditor/audit *judgment* auditor dan bahwa pengaruh dari keberadaan faktor-faktor ini berubah-ubah seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas yang dihadapi (Tan dan Kao 1999; Libby 1995). Kompleksitas tugas yang dimaksud adalah jumlah tugas yang terlalu banyak yang datang secara terus-menerus sehingga tugas menjadi menumpuk dan memusingkan auditor sehingga audit *judgment* yang dibuat menjadi tidak tepat.

Penelitian terdahulu mengenai kompleksitas tugas seperti yang dilakukan oleh Tan dan Kao (1999) menemukan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit *judgment* seorang auditor, di mana semakin kompleks tugas yang dihadapi seorang auditor, maka audit *judgment* yang dibuat akan dapat terganggu. Bonner (1994) juga mengatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap audit *judgment*, di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Yuslima (2011) dan Jamilah, dkk (2007) mendapatkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap audit *judgment* yang dibuat oleh seorang auditor.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah *self-efficacy*, kecerdasan emosional,

tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *audit judgment* yang diambil oleh auditor”.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *self-efficacy*, kecerdasan emosional, tekanan ketaatan dan kompleksitas berpengaruh terhadap *audit judgment* yang diambil oleh auditor.

2. TELAAH PUSTAKA

2.1 Audit Judgment

Audit judgment merupakan suatu pertimbangan pribadi atau cara pandang auditor dalam menanggapi informasi yang mempengaruhi dokumentasi bukti serta pembuatan keputusan pendapat auditor atas laporan keuangan suatu entitas. Menurut Jamilah, dkk (2007) *audit judgment* adalah kebijakan auditor dalam menentukan pendapat mengenai hasil auditnya yang mengacu pada pembentukan suatu gagasan, pendapat atau perkiraan tentang suatu objek, peristiwa, status, atau jenis peristiwa lainnya. Proses *judgment* tergantung pada kedatangan informasi yang terus menerus, sehingga dapat mempengaruhi pilihan dan cara pilihan tersebut dibuat. Setiap langkah dalam proses *incremental judgment*, jika informasi terus menerus datang akan muncul pertimbangan baru dan keputusan atau pilihan baru.

Judgment sering dibutuhkan oleh auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan suatu entitas. *Audit judgment* melekat pada setiap tahap dalam proses audit laporan keuangan, yaitu penerimaan

perikatan audit, perencanaan audit, pelaksanaan pengujian audit, dan pelaporan audit. Contoh penggunaan audit *judgment* dalam pengambilan keputusan audit berkait dengan penetapan materialitas, penilaian sistem pengendalian internal, penetapan tingkat risiko, penetapan strategi audit yang digunakan, penentuan prosedur audit, evaluasi bukti yang diperoleh, penilaian *going concern* perusahaan, dan sampai pada opini yang akan diberikan oleh auditor. *Audit judgment* diperlukan karena audit tidak dilakukan terhadap seluruh bukti.

2.2. Teori Motivasi Berprestasi

Teori motivasi berprestasi merupakan suatu keinginan atau kehendak dari dalam diri individu untuk dapat menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan sempurna atau sukses dari persaingan yang ada (McClelland, 1961). Menurut McClelland (1961), setiap individu memiliki kadar “*n Ach*” (*need for achievement*) yang berlainan. Murray sebagaimana yang dikutip dalam Nadhiroh (2010) merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan : “melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sulit, menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek objek fisik, manusia atau ide-ide melaksanakan hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar yang tinggi. Mencapai kinerja puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri

melalui penerapan bakat secara berhasil.”

2.3. Teori Keperilakuan

Krech dan Krutchfield (1983) dalam Kusuma (2011) mengatakan bahwa sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak, menyertai manusia dengan perasaan-perasaan tertentu dalam menanggapi objek yang terbentuk atas dasar pengalaman-pengalaman. Sikap pada diri seseorang akan menjadi corak atau warna pada tingkah laku orang tersebut.

Dengan mengetahui sikap pada diri seseorang maka akan dapat diduga respon atau perilaku yang akan diambil oleh seseorang terhadap masalah atau keadaan yang dihadapi. Pembentukan atau perubahan sikap ditentukan oleh dua faktor pokok, yaitu faktor individu (faktor dalam) dan faktor luar. Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan respon individu menanggapi dunia luar secara selektif. Sedangkan faktor luar adalah faktor yang berhubungan dengan hal-hal atau keadaan dari luar yang merupakan rangsangan atau stimulus untuk membentuk atau mengubah sikap (Maryani dan Ludigdo, 2001).

2.3. Self-Efficacy

Self-Efficacy didefinisikan sebagai suatu rasa kepercayaan atau keyakinan yang berasal dari motivasi dalam diri bahwa dia mampu untuk melakukan atau mengatur suatu pekerjaan pada tingkatan tertentu untuk mencapai tingkatan kinerja tertentu, di mana bagi seorang auditor yang memiliki kepercayaan yang tinggi dan memiliki semangat

kerja yang tinggi akan berdampak pada kehandalan audit *judgment* yang dibuatnya. (Bandura, 2006).

2.4. Kecerdasan Emosional

Menurut Wibowo (2007), kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan menuju kebahagiaan dan kesejahteraan. Dalam penugasan audit, terdapat banyak situasi kerja yang dapat menimbulkan stress bagi seorang auditor, dengan adanya kecerdasan emosional, maka seorang auditor akan mampu mengelola emosi dan pikiran mereka agar tidak terpengaruh oleh stress kerja sehingga audit *judgment* yang dibuat akan bebas dari pengaruh-pengaruh stress atau pikiran yang kacau.

2.5. Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan adalah jenis tekanan pengaruh sosial yang dihasilkan ketika seorang individu langsung mendapatkan perintah dari perilaku individu lain. Teori ketaatan menyatakan bahwa individu yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi akan menjadi suatu sumber yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain di bawahnya dengan perintah yang diberikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan kekuasaan atau otoritas yang merupakan bentuk *legitimasi power* atau kemampuan seorang atasan untuk mempengaruhi bawahan karena ada posisi khusus dalam struktur hierarki organisasi. Auditor yang mendapatkan tekanan

dari atasannya, maka segala perbuatan termasuk audit *judgment* nya akan sangat terpengaruh oleh atasannya. (Milgram, 1974 ; dalam Miller, 2004).

2.6. Kompleksitas Tugas

Dalam setiap penugasan auditnya, seorang auditor akan dihadapkan pada berbagai jenis tugas yang berbeda-beda. Semakin kompleks tugas seorang auditor, maka hal ini dapat mempengaruhi *judgment* yang akan diambil oleh seorang auditor. (Tan dan Kao, 1999). Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007). Pada tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguous*) dan tidak terstruktur, alternative-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi. Auditor yang ditugaskan untuk mengerjakan tugas yang kompleks dengan tingkat kesukaran yang tinggi dan ketidakjelasan tugasnya, maka hasil audit *judgment* yang dibuat oleh auditor akan tidak akurat karena data-data yang diperoleh tidak lengkap.

2.7. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Self-efficacy Terhadap Audit Judgment

Self-Efficacy (efikasi diri) adalah persepsi / keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (2006) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada

sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan termasuk dalam kegiatan pengambilan keputusan yaitu audit *judgment* seorang auditor. Ketika seseorang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi, maka ia akan mampu memotivasi dirinya untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, khususnya bagi seorang auditor, kinerja seorang auditor akan sangat berpengaruh terhadap setiap pertimbangan keputusan yang dibuatnya. Dengan adanya *Self-Efficacy*, maka sebelum membuat audit *judgment*, auditor akan termotivasi untuk mengumpulkan segala bukti yang kuat terlebih dahulu dan ia akan memfokuskan dirinya untuk menganalisa setiap bukti pendukung dalam pekerjaannya sehingga setiap *judgment* yang dibuat akan lebih tepat (Iskandar, Sari, Sanusi dan Rita, 2009).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan :

H₁ : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap pembuatan *audit judgment* auditor.

2.7.2. Kecerdasan Emosional Terhadap *Audit Judgment*

Secara umum individu memiliki kecerdasan emosional yang berbeda. Menurut Robbins dan Timothy (2008) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri pada berbagai lingkungan di dalam masyarakat. Kecerdasan emosional akan sangat berguna bagi seorang auditor dalam pembuatan audit *judgment* yang lebih tepat. Ketika seorang auditor dihadapkan pada situasi dilema dan beban kerja yang

berat, auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang bagus akan tetap memfokuskan pikiran mereka agar tidak terbebani oleh stress kerja, sehingga ia tetap dapat menganalisa setiap permasalahan yang ada, tetap mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun kliennya. Dengan demikian informasi yang diperoleh akan lebih kuat dan sesuai harapan sehingga audit *judgment* yang dibuat juga menjadi lebih dapat diandalkan dan akurat. (Sufnawan, 2007). Selain itu auditor juga akan mampu menemukan jalan keluar untuk setiap masalah yang dihadapi karena ia mampu mengontrol diri dan berpikir tenang, tidak terpengaruh situasi dan kondisi yang ada, sehingga apabila mengalami stress tidak akan berdampak buruk dalam kinerjanya sebagai auditor dan dalam pembuatan *Audit Judgment*. (Wijayanti, 2012).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan :

H₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap pembuatan *audit judgment* auditor.

2.7.3. Tekanan Ketaatan Terhadap *Audit Judgment*

Dalam melaksanakan tugas audit, auditor secara terus menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan antara nilai nilai yang bertentangan (Jamilah, dkk., 2007). Dalam situasi seperti ini, entitas yang diperiksa dapat mempengaruhi proses pemeriksaan yang dilakukan auditor dan menekan auditor untuk mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan. Situasi ini membawa auditor dalam situasi konflik, di mana auditor berusaha untuk

memenuhi tanggung jawab profesionalnya, tetapi di sisi lain dituntut pula untuk mematuhi perintah dari entitas yang diperiksa maupun dari atasannya. Adanya tekanan untuk taat dapat membawa dampak pada *judgment* yang diambil oleh auditor. Semakin tinggi tekanan yang dihadapi oleh auditor maka *judgment* yang diambil oleh auditor cenderung kurang tepat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan :

H₃ : Tekanan ketaatan berpengaruh terhadap pembuatan audit judgment auditor.

2.7.4. Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment

Kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumber daya seseorang yang tersedia menyebabkan kinerja akan menurun. Kompleksitas tugas yang dimaksud adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan dalam waktu bersamaan serta ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan. Ketika seorang auditor mendapatkan tugas yang banyak dan ia tidak memahami keseluruhan dari pekerjaan yang ia harus lakukan, maka cenderung auditor tersebut akan menjadi bingung dan tidak mengetahui dengan jelas bukti-bukti apa yang harus ia peroleh, sehingga bukti-bukti yang diperoleh akan menjadi tidak akurat dan tidak cukup. Audit *judgment* seorang auditor dibuat berdasarkan hasil analisa dari bukti-bukti yang cukup, apabila bukti tersebut kurang, maka audit *judgment* akan menjadi tidak akurat. (Kanfer dan Ackerman, 1989). Bonner (1994) juga berpendapat bahwa kompleksitas tugas yang

meningkat, orang menjadi lebih susah yang menyebabkan kualitas *judgment* dan keputusan yang lebih rendah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan :

H₄ : Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap pembuatan audit judgment auditor.

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) di Pekanbaru, Padang dan Batam, di mana jenis pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang memberikan kemudahan kepada peneliti dalam mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan. Dalam penelitian ini, kuisisioner akan disebarkan ke kantor akuntan publik di Pekanbaru, Padang dan Batam, selanjutnya kuisisioner yang kembali dan telah diisi oleh auditor yang bekerja di KAP tersebut akan digunakan untuk penelitian. Kuesioner yang kembali dan telah diisi auditor dan dapat digunakan sebagai sampel sebanyak 35 buah.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer di mana pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan survey langsung ke 5 KAP yang ada di Pekanbaru, mengirimkan kuisisioner melalui pos ataupun email ke 7 KAP di Padang dan 4 KAP di Batam dengan tujuan untuk memperoleh

data yang akurat. Kuesioner dalam penelitian ini diadopsi dari kuesioner Sanusi et al (2007), Goleman(2007), Jamilah, dkk (2007) yang terlebih dahulu telah menggunakannya.

3.3. Variabel Operasional dan Pengukurannya

3.3.1. Variabel Dependen

3.3.1.1. Audit Judgment

Audit judgment merupakan suatu pertimbangan auditor di dalam mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang sedang ia hadapi dalam penugasan auditnya. Kualitas *audit judgment* akan sangat tergantung pada jumlah informasi yang didapat oleh auditor dan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal.

Audit judgment ini diukur dengan melihat bagaimana cara auditor menghadapi setiap masalah-masalah yang ada serta keputusan apa yang akan diambilnya untuk mengatasi masalah tersebut di mana auditor akan dihadapkan pada dilema tekanan ketaatan, kompleksitas tugas serta faktor individu yang mencakup *self-efficacy* dan kecerdasan emosional auditor. Untuk mendapatkan jawaban tentang *audit judgment* ini, maka digunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Jamilah,dkk (2007) sebanyak 10 pertanyaan yang menggunakan 5 poin skala likert.

3.3.2. Variabel Independen

3.3.2.1. Self-Efficacy

Variabel *Self-Efficacy* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai

tingkat kinerja tertentu. *Self-Efficacy* diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Sanusi et al. (2007) yaitu kepercayaan diri dan motivasi diri yang akan diajukan kepada auditor dalam bentuk pertanyaan sebanyak 10 buah. Tanggapan auditor telah dibuat pada sebuah Skala Likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.3.2.2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi dan perasaannya baik dalam kehidupan pribadi maupun sosialnya serta dalam melakukan proses pengambilan keputusan secara tepat, cepat dan akurat.

Untuk mengukur kecerdasan emosional ini, digunakan instrument yang dikembangkan oleh Goleman (2007) yaitu kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan kemampuan social yang berjumlah 10 item pertanyaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dari poin 1 – 5.

3.3.2.3. Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan dalam penelitian ini mengacu pada situasi konflik dimana auditor mendapat tekanan dari atasan maupun entitas yang diperiksa untuk melakukan suatu tindakan yang menyimpang dari standar etika. Tekanan ketaatan diukur dengan instrumen mengenai profesionalitas dan tekanan atasan yang terdiri dari sembilan (9) item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Jamilah, dkk. (2007). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1

= sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

3.3.2.4. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas dalam penelitian ini adalah persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya informasi dan kejelasan informasi tentang tugas tersebut, terbatasnya daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh pembuat keputusan. Kompleksitas tugas diukur dengan instrumen mengenai beban kerja dan kejelasan tugas yang diberikan. Untuk mengukurnya, auditor akan diberikan enam (6) item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Jamilah, dkk. (2007). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

3.4. Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Linear berganda. Model yang digunakan untuk menguji adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = *Audit Judgment*

A = Nilai intersep (konstan)

$B_1..b_4$ = Koefisien arah regresi

X_1 = *Self-efficacy*

X_2 = Kecerdasan emosional

X_3 = Tekanan ketaatan

X_4 = Kompleksitas tugas

E = *error*

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas mendapatkan setiap variabel menunjukkan nilai *alpha* di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sudah reliabel.

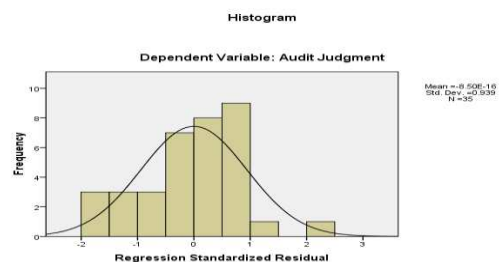
4.2. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel. Data akan dinyatakan valid jika hasil dari korelasi tersebut adalah signifikan. Data yang signifikan dapat dilihat dari tanda bintang yang terdapat pada angka *Pearson Correlation* pada setiap indikator. Keseluruhan data diperoleh hasil yang valid.

4.3. Hasil Uji Normalitas

Dari perhitungan dengan uji Kolmogorov-smirnov terlihat bahwa signifikansi di atas 0.05 yaitu sebesar 0,897. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Asumsi normalitas juga dapat diperiksa dengan melihat histogram dari nilai-nilai residual data sampel yang berdistribusi normal ditandai dengan kurva yang simetris

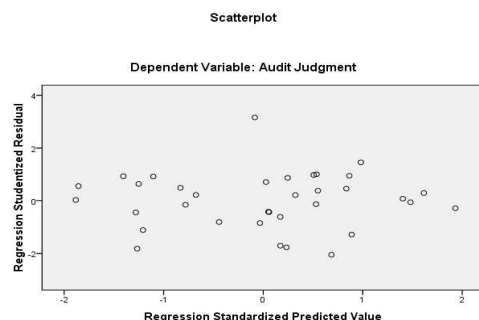


4.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas diuji dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan tidak memiliki kecenderungan adanya gejala Multikolinieritas adalah apabila memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Keseluruhan variabel memiliki VIF ≤ 10 yang berarti bebas dari multikolinearitas

4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji gejala Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual hasil estimasi model yang dipaparkan dalam *Scatterplot*. Jika penyebarannya acak atau tidak membentuk pola dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas



4.6. Nilai Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.858 ^a	.736	.701

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat besar nilai *Adjusted R*² sebesar 0.701 yang berarti variabilitas

variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 70,1%. Hal ini berarti variabel-variabel independen yang meliputi *self-efficacy*, kecerdasan emosional, tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas mempengaruhi *audit judgment* sebesar 70,1%, sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 diperoleh koefisien *self-efficacy* sebesar 0.360 yang menunjukkan adanya pengaruh antara *self-efficacy* dengan *audit judgment* auditor. Dengan tingkat nilai signifikansi 5%, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$, maka sesuai dengan kriteria H_a diterima. Hal ini berarti koefisien variabel *self-efficacy* signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.

Self-Efficacy (efikasi diri) adalah persepsi / keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (2006) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan termasuk dalam kegiatan pengambilan keputusan yaitu *audit judgment* seorang auditor.

4.8. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 diperoleh

koefisien kecerdasan emosional sebesar 0.271 yang menunjukkan adanya pengaruh antara kecerdasan emosional dengan *audit judgment* auditor. Dengan tingkat nilai signifikansi 5%, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.041 < 0,05$, maka sesuai dengan kriteria H_a diterima. Hal ini berarti koefisien variabel kecerdasan emosional signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.

Kecerdasan emosional akan sangat berguna bagi seorang auditor dalam pembuatan *audit judgment* yang lebih tepat. Ketika seorang auditor dihadapkan pada situasi dilema dan beban kerja yang berat, auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang bagus akan tetap memfokuskan pikiran mereka agar tidak terbebani oleh stress kerja, sehingga ia tetap dapat menganalisa setiap permasalahan yang ada, tetap mampu bekerja sama dengan rekan kerja maupun kliennya. Dengan demikian informasi yang diperoleh akan lebih kuat dan sesuai harapan sehingga akan mempengaruhi *audit judgment* yang dibuat untuk menjadi lebih dapat diandalkan dan akurat. (Sufnawan, 2007)

4.9. Pengaruh Tekanan Ketaatan Terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 diperoleh koefisien tekanan ketaatan sebesar 0.233 yang menunjukkan adanya pengaruh antara tekanan ketaatan dengan *audit judgment* auditor. Dengan tingkat nilai signifikansi 5%, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.011 < 0,05$, maka sesuai dengan

kriteria H_a diterima. Hal ini berarti koefisien variabel tekanan ketaatan signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.

Dalam melaksanakan tugas audit, auditor secara terus menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan antara nilai nilai yang bertentangan (Jamilah, dkk., 2007). Dalam situasi seperti ini, entitas yang diperiksa dapat mempengaruhi proses pemeriksaan yang dilakukan auditor dan menekan auditor untuk mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan. Situasi ini membawa auditor dalam situasi konflik, di mana auditor berusaha untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya, tetapi di sisi lain dituntut pula untuk mematuhi perintah dari entitas yang diperiksa maupun dari atasannya. Adanya tekanan untuk taat dapat membawa dampak pada *judgment* yang diambil oleh auditor. Semakin tinggi tekanan yang dihadapi oleh auditor maka *judgment* yang diambil oleh auditor akan terpengaruh dan menjadi cenderung kurang tepat

4.10. Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap *Audit Judgment*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 diperoleh koefisien kompleksitas tugas sebesar 0.488 yang menunjukkan adanya pengaruh antara kompleksitas tugas dengan *audit judgment* auditor. Dengan tingkat nilai signifikansi 5%, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0,05$, maka sesuai dengan kriteria H_a diterima. Hal ini berarti koefisien variabel kompleksitas tugas signifikan pada level 5%. Dapat

disimpulkan bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.

Kompleksitas tugas yang merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan dalam waktu bersamaan serta ketidakjelasan pekerjaan yang diberikan kepada seorang auditor akan mempengaruhi kinerja seorang auditor. Ketika seorang auditor mendapatkan tugas yang banyak dan ia tidak memahami keseluruhan dari pekerjaan yang ia harus lakukan, maka cenderung auditor tersebut akan menjadi bingung dan tidak mengetahui dengan jelas bukti-bukti apa yang harus ia peroleh, sehingga bukti-bukti yang diperoleh akan menjadi tidak akurat dan tidak cukup. *Audit judgment* seorang auditor dibuat berdasarkan hasil analisa dari bukti-bukti yang cukup, apabila bukti tersebut kurang, maka *audit judgment* akan terpengaruh dan cenderung menjadi tidak akurat. (Kanfer dan Ackerman, 1989).

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

1. Variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.
2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.
3. Variabel tekanan ketaatan berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.
4. Variabel kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *audit judgment* auditor.

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh bahwa keempat variabel memiliki pengaruh terhadap *audit judgment* auditor.

5.2. Saran

1. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara umum, maka cakupan staf auditor yang digunakan sebagai responden sebaiknya diperbesar, contohnya se-Indonesia.
2. Untuk penyebaran kuesioner sebaiknya langsung mendatangi tempat yang bersangkutan agar tingkat pengembalian kuesionernya lebih tinggi dan juga memastikan bahwa responden yang mengisi adalah tepat sasaran agar jawaban yang diberikan lebih menggambarkan kenyataan yang dialami.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan jumlah variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis Dan Profesi Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009.
- Ashton, H. R dan J. Jennedy., 2002., *Eliminating Recency with Self Review : Case of Auditor Going Concern Judgment.*, *Journal of behavioral decision making.*, 3: 221-231.
- Bandura, A. (2006). *Guide for constructing self-efficacy scales*. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, (Vol. 5., pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age Publishing. Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2001).

Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. Journal of Personality and Social Psychology, 80, 706–722.

- Bonner, S.E. (1994), “A model of the effects of audit task complexity”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19 No. 3, pp. 213-34.
- DeZoort, F. T., & Lord, A. T. (1994). *An investigation of obedience pressure effects on auditors judgments. Behavioral Research in Accounting*, 6, 1-30.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, D. 2007. Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ. Alih Bahasa: T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro dan Supomo, 2009. Metode Penelitian, Jakarta: Gramedia
- Iskandar, T. M., Sari, R. N., Sanusi Z, M., and Rita, Augerah (2009), *Enhancing auditor's performance :The importance of motivational factors and the mediation effect of effort. Managerial Auditing Journal* Vol.27 No.5, 2012 pp.462-476.
- Iskandar, T. M., Sanusi, Z. M., *Assessing the Effects of Self-Efficacy and Task Complexity on Internal Control Audit Judgment. Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, Vol. 7, No. 1, 29–52, 2011
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. 2007. “Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment”. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar*.
- Kanfer, R. and Ackerman, P.L. 1989, *Motivation and Cognitive Abilities : An Integrative/Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition, Journal of Applied Psychology*, 74, 657-690.
- Libby, R. and Lipe, M. (1992), “Incentive effects and the cognitive processes involved in accounting judgments”, *Journal of Accounting Research*, Vol. 30 No. 2, pp. 249-73.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maryani, T. dan U. Ludigdo. 2001. Survei atas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Tidak Etis Akuntan. TEMA. Volume II Nomor 1. Maret. P.49-62.

- Morgan, Ronald B. 1993. *Self and Co-Worker Perceptions of Ethics and Their Relationships to Leadership and Salary*. *Academy of Management Journal* 36: 200-214.
- Muawanah, U., 2001., Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit: Peran *Locus of Control*, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis., *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*., 4 (2): 133-150.
- Mutmainah, Siti. 2006. *Dreamweaver dan Fireworks*. Yogyakarta : CV. Andi Offset. 7
- Nadhiroh, Siti., Asih. 2010. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit *Judgment* .Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Priyatno, Duwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta : Mediakom.
- Puspitasari, Novi. 2010. Penilaian Hubungan Insentif Kinerja, Usaha dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Audit *Judgment*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 2 : 119-133.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211
- Septiawan, Ade., Ethika., Fauziati, Popi., 2013. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor. <http://ejurnal.bunghatta.ac.id>.
- Sufnawan, Fathul Huda. 2007. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit. ALFABETA.
- Tan, H. and Kao, A. (1999), "Accountability pressure effects on auditors' performance: the influence of knowledge, problem-solving ability, and task complexity", *Journal of Accounting Research*, Vol. 37 No. 1, pp. 209-23.